**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Alat Analisis | Hasil |
| 1 |  Safri (2015) | Analisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja kerja pegawai di kantor PT. Pegadaian cabang labuhan batu | motivasi (X1) pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan *(Y)* | analisis regresi berganda | Faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja, sedangkan faktor pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan 52,3% variabel kinerja di PT. Pegadaian Cabang Labuhan Batu dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pengalaman kerja. |
| 2 | Rimbano (2014) | Pengaruh motivasi dan pengalaman kerjaTerhadap kinerja karyawan pada master*Group cash* dan *credit* kota lubuklinggau | motivasi (X1) pengalaman kerja (X2) dan kinerja karyawan *(Y)* | analisis regresi berganda  | Pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan(Y) pada Master *Group Cash* dan Credit Kota Lubuklinggau adalah berpengaruh sedang yang artinya bahwa ada pengaruh variabel Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan. |
| 3 |  Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini (2014) | Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja | pengalaman kerja (X1), kompetensi sosial (X2), motivasi (X3) dan kinerja (Y) | analisis regresi berganda | 1. ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,
2. ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan,
3. ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan,
4. ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,
5. ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial,
6. ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dan
7. ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.
 |
| 4 | Riscy S. Ratulangi (2016) | Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado) | pengalaman kerja (X1), kompetensi s (X2), motivasi (X3) dan kinerja (Y) | analisis regresi berganda | Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado |
| 5 | Chalimatus Sa’diyah (2013) | Pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan Kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawanDepo pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja | pengalaman kerja (X1) motivasi intrinsik (X2) Kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) | analisis regresi berganda | 1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 |

Penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Pada CV. Surya Kencana Food Jombang” merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan empirik. Hal ini bisa dilihat pada kesamaan beberapa variabel penelitian dengan penelitian terdahulu yaitu motivasi Kerja dan pengalaman kerja. Perbedaan penelitan ini dengan penelitian terdahulu adalah objek penelitian, penelitian yang penulis lakukan pada CV. Surya Kencana Food Jombang sedangakan penelitian Rimbano (2014) pada master *Group cash* dan *credit* kota Lubuklinggau, penelitian Safri (2015) pada pegawai di kantor PT. Pegadaian cabang Labuhan Batu, penelitian Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini (2014) pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja, penelitian Riscy S. Ratulangi (2016) pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado, penelitian Chalimatus Sa’diyah (2013) pada karyawan Depo pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja

* 1. **Landasan Teori**
		1. **Motivasi Kerja**

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl dalam As’ad (2010) adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya kinerjanya.

Menurut Malthis dan Jackson (2011), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut teori motivasi   ERG Theory yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer dalam As’ad (2010) kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As’ad, 2010)

Alderfer dalam As’ad (2010) menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebuthan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatednees* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya,yang disebut *frustration-regression dimension.*



Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

Kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

1. Motivasi Karena Kebutuhan Existence (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhiny akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan semacamnya.

1. Motivasi Karena Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkugan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

1. Motivasi Karena Kebutuhan *Growth* (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut. (As’ad, 2010)

Prioritas kebutuhan diantara E,R, dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berkutat di E. ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerut G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu

* + 1. **Pengalaman Kerja**

Menurut Hasibuan (2010), pengalaman kerja (*senioritas*) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi. Kelebihannya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupakan saka guru yang berharga.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001, dalam Rimbano, 2014).

Dengan pengalaman, seseorang dapat mengembangkan kemampuannya sehingga karyawan tetap betah bekerja pada perusahaan dengan harapan suatu waktu ia akan dipromosikan. Kelemahannya adalah seorang karyawan yang kemampuannya sangat terbatas, tetapi karena sudah lama bekerja tetap dipromosikan.

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak (2008), faktor- faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

1. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

1. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

1. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

1. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Menurut Foster (2001) dalam Rimbano (2014) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

1. Lama waktu / masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

1. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

1. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

1. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

1. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umunya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

* + 1. **Kinerja** **Karyawan**

Kinerja sendiri mengandung arti, yang didefinisikan oleh Stoner (2006) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan presepsi peranan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan pengelompokan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai hasil.

Menurut As’ad (2010) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As’ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1. Ketepatan waktu,

Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

1. Semangat kerja,

Menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

1. Disiplin kerja

Semua karyawan selalu datang dan pulang bekerja tepat pada jam yang ditentukan

* 1. **Hubungan Antar Variabel**
		1. **Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan perkerjaannya tanpa ada tekanan . Organisasi harus menjadi alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan individu. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui kinerja. Pencapaian kinerja digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi. Dalam hal ini, peranan motivasi adalah penting bagi para manjer dan penyelia karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safri (2015) yang membuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan faktor pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

* + 1. **Hubungan Pengalaman kerja dengan Kinerja karyawan**

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan pengalaman kerja karyawan makan perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya kinerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai kinerja yang optimal akan sulit.

Sesuai dengan penelitian Dheo Rimbano (2014) yang hasilnya membuktikan bahwa secara parsial Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Master *Group Cash* dan Credit Kota Lubuklinggau

* 1. **Kerangka Konspetual**

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama, cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam kerja.

Motivasi kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor individual yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan.Pada penelitian ini meneliti mengenai pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Berikut kerangka yang diajukan dalam penelitian ini:

Motivasi Kerja (X1)

Kinerja Karyawan (Y)

Pengalaman Kerja (X2)

Gambar 2.1 Kerangka konspetual Penelitian

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang masih lemah dari suatu masalah yang dihadapi sehingga masih perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Adapun hipotesis penelitian adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.